



**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

**ΕΔΡΑ:** Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎010 88 14 922 ☎ 010 88 15 393 ✉info@omed.gr  
**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:** Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 0310 517 128 ☎ 0310 517 119

## **ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ**

**45/2002**

### **«Για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργατοτεχνιτών-τριών χαρτοποιίας, χαρτοβιομηχανίας όλης της χώρας»**

1. Με την υπ' αρ. πρωτ. 050/30-7-2002 αίτησή της, η Ομοσπονδία Μισθωτών Τύπου και Βιομηχανίας Χάρτου, αφού αποδέχθηκε την πρόταση Μεσολάβησης του Μεσολαβητή κ. Καρατζά, η οποία απερρίφθη από το σύνολο των ενεχόμενων στην παρούσα εργοδοτικών οργανώσεων, ζήτησε την παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας, ώστε να υπάρξει και για το έτος 2002 συλλογική ρύθμιση για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργατοτεχνιτών-τριών χαρτοποιίας και χαρτοβιομηχανίας όλης της χώρας.
2. Σύμφωνα με τα οριζόμενα από το άρθρο 16 του Ν. 1876/90 και από τον Κανονισμό Καταστάσεως Μεσολαβητών – Διαιτητών, στις 9.9.2002 η **Βασιλική ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ** επιλέχθηκε με κλήρωση, που διεξήχθη ενώπιον των νόμιμα εξουσιοδοτημένων εκπροσώπων των μερών, Διαιτητής, προκειμένου να επιλύσω την ανωτέρω συλλογική διαφορά εργασίας.
3. Στις 12.9.2002 ανέλαβα τα καθήκοντά μου. Προκειμένου να εξετάσω τις εκατέρωθεν απόψεις και να καταλήξω στην Απόφασή μου, κάλεσα εγγράφως τα ενεχόμενα μέρη σε κοινή συνάντηση, στις 16.9.2002 και ώρα 11.00. Στη συνάντηση αυτή δεν προσήλθαν οι εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς, οι οποίοι με την αρ. πρωτ. 1812/12.9.2002 επιστολή τους δήλωσαν σοβαρό κώλυμα και ζήτησαν νέα συνάντηση, σε άλλη μέρα και ώρα. Έτσι η συνάντηση έγινε μόνο με την εργατική πλευρά.
4. Η εργατική πλευρά δήλωσε, στο πρακτικό της 16.9.2002, ότι με δεδομένη την κατά τη γνώμη της παρελκυστική στάση της εργοδοτικής πλευράς, δεν έχει κατ' αυτήν νόημα να παραβρεθεί σε οποιαδήποτε περαιτέρω κοινή συνάντηση

Διαιτησίας. Σημείωσε πάντως ότι είναι στη διάθεση της Διαιτητού για οποιαδήποτε διευκρίνιση ή για ότι άλλο χρειαστεί κατά τη διάρκεια της Διαιτησίας. Κατόπιν αυτού επισήμανα στην εργατική πλευρά ότι, λόγω απουσίας μου στο εξωτερικό κατά το διάστημα 18-23/9, θα υπάρξει νέα συνάντηση Διαιτησίας στις 24.9.2002, ζήτησα δε προθεσμία για να εκδώσω την Απόφασή μου, αφού ακούσω και τις απόψεις της εργοδοτικής πλευράς, μέχρι τις 26-9-2002, το αργότερο.

5. Στις 24.9.2002 πραγματοποιήθηκε η νέα συνάντηση, στην οποία είχαν πάλι προσκληθεί και οι δύο πλευρές, αλλά προσήλθαν μόνον οι νομίμως εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς (ΣΕΒ, ΣΕΒΙΧΑ). Σε τηλεφωνική επικοινωνία μου με τον κ. Δρακόπουλο, Πρόεδρο της Ομοσπονδίας Μισθωτών Τύπου και Βιομηχανίας Χάρτου, μου δηλώθηκε από αυτόν ότι ήδη εξετέθησαν οι απόψεις της εργατικής πλευράς στη Μεσολάβηση και στη συνάντηση Διαιτησίας της 16.9.2002, επομένως παρέλκει η παρουσία εκπροσώπων της στη νέα συνάντηση Διαιτησίας. Κατόπιν αυτού, η συνάντηση της 24.9.2002 έγινε μόνον με την εργοδοτική πλευρά.
6. Στις κατ' ιδίαν συναντήσεις της 16.9.2002 και της 24.9.2002 οι εκπρόσωποι της εργατικής και αντίστοιχα της εργοδοτικής πλευράς εξέθεσαν διεξοδικά τις απόψεις και τα επιχειρήματά τους για την υπό κρίση συλλογική διαφορά. Από τις θέσεις αυτές, που διέφεραν ουσιωδώς στα περισσότερα σημεία, δεν διαπιστώθηκε δυνατότητα περαιτέρω διαλόγου, σύγκλισης απόψεων και διαμόρφωσης οποιασδήποτε συμφωνίας ανάμεσα στην εργατική και στην εργοδοτική πλευρά κατά τη φάση της Διαιτησίας

#### **ΚΑΤΟΠΙΝ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ, ΑΦΟΥ:**

- **ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΑ** την αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων και της Μεσολάβησης για την κατάρτιση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 13, 14 και 15 του Ν. 1876/90,
  - **ΜΕΛΕΤΗΣΑ** όλα τα πορίσματα, έγγραφα, εξουσιοδοτήσεις, στοιχεία και πρακτικά που συγκεντρώθηκαν κατά το στάδιο της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας και
  - **ΕΛΑΒΑ ΥΠ' ΟΨΙΝ τα ακόλουθα :**
- a. **τις διεκδικήσεις και τις προτάσεις της πλευράς των εργαζομένων**, όπως αυτές διατυπώθηκαν στην αρ. πρωτ. 44/8-2-2002 αίτηση Μεσολάβησης προς τον Ο.ΜΕ.Δ. και στο από 4.12.2002 έγγραφο καταγγελίας της 31/2001 Δ.Α. από την Ομοσπονδία Μισθωτών Τύπου και Βιομηχανίας Χάρτου,

- β. τις θέσεις και τις αντιπροτάσεις των εδώ ενεχόμενων εργοδοτικών οργανώσεων** δηλαδή του ΣΕΒ και του ΣΕΒΙΧΑ,
- γ. την προηγούμενη ρύθμιση (31/2001 Δ.Α.),** τις διατάξεις και το σκεπτικό της, καθώς και προηγούμενες συλλογικές ρυθμίσεις του κλάδου,
- δ. τη με αρ. πρωτ. 1624/24.7.2002 Πρόταση Μεσολάβησης** του Μεσολαβητή Χρήστου Καρατζά, τις εκεί προτεινόμενες μισθολογικές και λοιπές ρυθμίσεις, καθώς και το αντίστοιχο σκεπτικό της,
- ε. τις τελικές θέσεις και τις προτάσεις των μερών,** όπως αυτές αναπτύχθηκαν στις συναντήσεις Διαιτησίας της 16.9.2002 και της 24.9.2002 αντίστοιχα και καταγράφηκαν συνοπτικά στα οικεία Πρακτικά.

Ειδικότερα:

Στην κατ' ιδίαν συνάντηση της 16.9.2002 **η εργατική πλευρά** υποστήριξε ότι:

- οι διεκδικήσεις της είναι εύλογες και νόμιμες
- νομίμως προσέφυγε στη Διαιτησία αφού απεδέχθη την πρόταση του Μεσολαβητή, ως ύστατη συμβιβαστική λύση, παρ' ότι δεν ικανοποιεί τα αιτήματα και τις ανάγκες των εργαζομένων του κλάδου, αποτελεί δε αυτή την ελάχιστη βάση, την οποία θα πρέπει να αξιολογήσει η Διαιτητής για να εκδώσει την Απόφασή της, αφού βεβαίως συνεκτιμήσει τα νέα δεδομένα που δημιουργούν οι αλληπάλληλες και αυθαίρετες ανατιμήσεις και η αισχροκέρδεια σε όλους τους τομείς, δημόσιους και ιδιωτικούς, που πλήττουν τους εργαζόμενους και εξανεμίζουν ταχύτατα τις όποιες αυξήσεις.
- θα πρέπει ακόμα να συνεκτιμηθεί ότι οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (ΜΕΛ, Χαρτελλάς, Βιοχαρτική) έχουν χορηγήσει αυξήσεις της τάξης του 7% (μάλιστα η ΜΕΛ σε μια δόση, από 1.1.2002), ο δε κλάδος έχει πολύ θετικά αποτελέσματα και ακόμα πιο θετικές προοπτικές (σημείωση: η εργατική πλευρά κατέθεσε επιχ/κές συμβάσεις 2002 της ΜΕΛ Α.Ε και της Georgia Pacific ΕΛΛΑΣ Α.Ε. Επίσης, σχέδιο διετούς συμφωνίας για την Αθηναϊκή Χαρτοποιία, το οποίο όμως δεν έχει ακόμα υπογραφεί από τα μέρη)
- η 10μηνη καθυστέρηση στη σύναψη ΣΣΕ ή έκδοση ΔΑ, με ευθύνη της εργοδοτικής πλευράς, πλήττει σε σοβαρό βαθμό τους εργαζόμενους του κλάδου, διότι η πλήρης αναδρομικότητα που βεβαίως ζητείται να έχει η Δ.Α του κλάδου, δεν διορθώνει τις απώλειες που ήδη έχουν υποστεί τα εισοδήματα των εργαζομένων, ούτε βέβαια την απώλεια αναδρομικότητας για εκείνους τους εργαζόμενους στους οποίους θα επεκταθεί, με την κήρυξη της Δ.Α. υποχρεωτικής, η αύξηση που θα χορηγηθεί.

Επί πλέον, η εργατική πλευρά ζήτησε:

- να προσαρτηθούν στην προς έκδοση Δ.Α. τα μισθολόγια που θα προκύπτουν από τις ρυθμίσεις της, καθώς και να ενσωματωθούν σε αυτήν όλες οι νέες ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ 2002-2003.
- να κωδικοποιηθεί πλήρως το κείμενο της Δ.Α. ως προς τις προηγούμενες ρυθμίσεις

Σχετικά με το άρθρο 12 της 31/2001 ΔΑ (Επιτροπή μελέτης μισθολογίου και ειδικοτήτων), που θεσπίστηκε με σύμφωνη γνώμη των μερών αλλά δεν λειτούργησε μέχρι σήμερα, η εργατική πλευρά δήλωσε ότι επιθυμεί την ενεργοποίησή της με αντίστοιχες προθεσμίες, ώστε να ολοκληρώσει το έργο της μέχρι τις επόμενες διαπραγματεύσεις.

Στην κατ' ιδίαν συνάντηση της 24/9/2002, οι εκπρόσωποι **της εργοδοτικής πλευράς** (ΣΕΒ, ΣΕΒΙΧΑ), υποστήριξαν ότι ο κλάδος χάρτου αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα ανταγωνιστικότητας και επιβαρύνσεις, πρέπει δε να ληφθούν υπ' όψιν τα εξής:

- Ο κλάδος επιβαρύνεται με τις υψηλότερες ασφαλιστικές εισφορές στην Ε.Ε. (κατετέθη σχετικός συγκριτικός πίνακας δεδομένων έτους 2002, που περιλαμβάνει τις χώρες Αυστρία, Φινλανδία, Ιταλία, Βρετανία, αλλά και τρίτες χώρες όπως Ουγγαρία, Βουλγαρία, Αίγυπτο, με πηγή την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Βιομηχανιών Χάρτου – CEPI), λόγω του χαρακτηρισμού των περισσότερων ειδικοτήτων του, δηλ. άνω του 60% του προσωπικού, ως βαρέων και ανθυγιεινών
- Ο κλάδος επιβαρύνεται και με αυξημένα λιμενεργατικά στις φορτοεκφορτώσεις της πρώτης ύλης (7 ευρώ ανά τόνο)
- Ο κλάδος έχει αυξημένο κόστος σε θέματα Υγιεινής και Ασφάλειας (ΥΑΕ)
- παραδείγματα παραδοσιακών επιχειρήσεων του κλάδου που έκλεισαν (Θεσσαλική, Λαδόπουλος, ΕΓΛ). Η εργοδοτική πλευρά σημείωσε ότι η μεγαλύτερη επιχείρηση του κλάδου μείωσε το προσωπικό της κατά 1900 άτομα κατά την τελευταία τετραετία
- Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ που αναφέρθηκαν από την πλευρά των εργαζομένων αφορούν επιχειρήσεις είτε πολυεθνικές, είτε προβληματικές που ιδιωτικοποιήθηκαν πρόσφατα και σε κάθε περίπτωση θεσμικά δεν μπορούν αυτές να συγκριθούν με την υπό συζήτηση ΣΣΕ, που εκ του νόμου ορίζει ελάχιστες αποδοχές

- Οι δυσμενείς δείκτες του κλάδου τα τελευταία χρόνια και ο έντονος ανταγωνισμός από εισαγωγές από χώρες Ε.Ε και τρίτες χώρες. Για το θέμα αυτό οι εκπρόσωποι της εργοδοτικής πλευράς επιφυλάχθηκαν να καταθέσουν εγκαίρως τους σχετικούς δείκτες επίδοσης του κλάδου. Επίσης κατέθεσαν συνοπτική καταγραφή των προβλημάτων του κλάδου (πρόβλημα ανταγωνιστικότητας, υψηλής εξάρτησης από εισαγωγές α' ύλης, μειώσεις προσωπικού, μειωμένη ανταρχή σε αύξηση εργασιακού κόστους, κλείσιμο επιχ/σεων κ.λπ.)

Τέλος, **η εργοδοτική πλευρά δήλωσε ότι οι αυξήσεις για το 2002 δεν μπορούν να υπερβούν το 4,5%, λαμβανομένης υπ' όψιν και της σχετικής ρήτηρας της Δ.Α. 31/2001**, διότι **οι αυξήσεις πρέπει να αναλύονται ως εξής:** 2,8% πρόβλεψη του πληθωρισμού με βάση τον κρατικό προϋπολογισμό για το 2002, συν συμμετοχή εργαζομένων στο ΑΕΠ 1,5% συν 0,2% σύμφωνα με τη ρήτρα της ΔΑ 31/2001 (που χορήγησε συνολικές αυξήσεις 4,2% για το 2001).

**στ.** Τις αυξήσεις και τις γενικότερες ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ για τα έτη 2002-2003, οι οποίες αφορούν ειδικώς στα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που είναι υποχρεωτικά για το σύνολο των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως κλάδου και οικονομικής κατάστασης σε όλη τη χώρα, εκφράζουν όμως μια γενικότερη συναντίληψη των κοινωνικών συνομιλητών του ιδιωτικού τομέα για την εξέλιξη-διασφάλιση των αποδοχών των μισθωτών στο σύνολο της χώρας και για τον τρόπο διανομής του παραγωγικού πλεονάσματος (αύξηση του κατά κεφαλήν ΑΕΠ). Βάσει της ΕΓΣΣΕ προβλέπονται για το έτος 2002: α) διορθωτικό 1,1% που χορηγείται από την 1.1.2002 ως αναπλήρωση για τις απώλειες που υπέστησαν οι κατώτατοι μισθοί-ημερομίσθια που ρυθμίζει η ΕΓΣΣΕ το προηγούμενο έτος, δυνάμει ρητής σχετικής ρήτηρας της ΕΓΣΣΕ 2000-2001, β) επί των μισθών της 31.12.2001 + το διορθωτικό αυξήσεις 2,5% από 1.1.2002 και επιπλέον 1,8% από 1.7.2002 (συνολικά 4,3% χωρίς το διορθωτικό) γ) ρήτρα-εγγύηση πραγματικής αύξησης των κατωτάτων μισθών-ημερομισθίων κατά μια (1) ποσοστιαία μονάδα πάνω από τον πληθωρισμό έτους 2002, υπολογιζόμενο σε μέσα επίπεδα. Σε διαφορετική περίπτωση ορίζεται ότι θα καταβληθεί, την 1.1.2003, αντίστοιχη διορθωτική αύξηση.

Πρέπει στο σημείο αυτό να επισημανθεί, διότι αποτελεί συχνά σημείο τριβής ανάμεσα στα μέρη, ότι η διορθωτική αύξηση 1,1% για το έτος 2001 που δόθηκε από την ΕΓΣΣΕ 2002-2003 σε εφαρμογή ειδικής ρήτηρας της προηγούμενης ΕΓΣΣΕ, δεν είναι δεδομένη, ούτε καταλαμβάνει αυτόματα μισθωτούς υπαγόμενους σε άλλες συμβάσεις και ρυθμίσεις, που πιθανώς να έλαβαν αυξήσεις στις οποίες συνεκτιμήθηκε διαφορετικά ο προβλεπόμενος πληθωρισμός ή/και αυξήσεις σημαντικά ανώτερες του πληθωρισμού. Λαμβάνεται ωστόσο υπ' όψιν και είναι δυνατόν να συνεκτιμάται

κατάλληλα εκ των υστέρων ειδικά για τις περιπτώσεις εκείνες μισθωτών που έλαβαν ποσοστιαίες αυξήσεις των συμβατικών τους αποδοχών χαμηλότερες ή κοντά στα όρια της ΕΓΣΣΕ για το έτος 2001, έστω και εάν δεν υπήρξε ειδική προς τούτο πρόβλεψη στις οικείες ΣΣΕ ή ΔΑ.

*Η τελευταία περίπτωση δεν συντρέχει για τους υπαγόμενους στην παρούσα μισθωτούς. Και αυτό διότι η ύπαρξη της διορθωτικής ρήτρας της παρ. 3 άρθρου 2 της 31/2001 Δ.Α, υποδηλώνει ότι η ως άνω Δ.Α ρητώς εκτίμησε και προεξόφλησε τη διόρθωση τυχόν αποκλίσεων από τον προβλεπόμενο πληθωρισμό έτους 2001 σε διαφορετική βάση, σε σχέση με την αντίστοιχη ΕΓΣΣΕ. Επομένως, σαφώς προκύπτει ότι το διορθωτικό έτους 2001 που απορρέει από τη ρύθμιση αυτή είναι, για τους υπαγόμενους στην υπό συζήτηση ρύθμιση, 0,2% (δηλαδή ρήτρα 3,4%+1%=4,4% μείον χορηγηθείσες αυξήσεις 4,2% = διορθωτικό έτους 2001 0,2%) και όχι το 1,1% της ΕΓΣΣΕ.*

ζ. την ανάγκη συνεκτίμησης της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων του κλάδου κατά τον καθορισμό των ετήσιων αναπροσαρμογών των αμοιβών των εργαζομένων.

Ειδικά για την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων, ο ΣΕΒΙΧΑ κατέθεσε στις 25-9-2002 (αρ. πρωτ. ΟΜΕΔ 1875/25.9.2002), στοιχεία για τις επιδόσεις του κλάδου, από δημοσιεύματα του Ελ. Τύπου της 30.12.2001 και της Ναυτεμπορικής της 30.10.2001, σύμφωνα με τα οποία έναντι γενικής αύξησης της βιομηχανικής παραγωγής 5,49% το 10μηνο Ιανουαρίου-Οκτωβρίου 1999, η χαρτοβιομηχανία παρουσιάζει μείωση παραγωγής 14,12%, τη μεγαλύτερη ανάμεσα στους επιμέρους κλάδους και υποκλάδους.

Επίσης, το 2000 έχουμε περαιτέρω πτώση της παραγωγής κατά 15,5%, επενδύσεις εκσυγχρονισμού αλλά και ελαφρά βελτιωμένες προσδοκίες για τις 10 σημαντικότερες βιομηχανίες του κλάδου, που ούτως ή άλλως έχουν, σύμφωνα με το δημοσίευμα της Ναυτεμπορικής, «το μερίδιο του λέοντος» στον κλάδο.

Μόνο η Αθηναϊκή Χαρτοποιία, κατέχει το 24% της αγοράς του κλάδου. Ακολουθούν η Georgia Pacific με 16%, η Χαρτοποιία Θράκης με 13% και η Kimberly Clark με 5%.

Σύμφωνα με το ίδιο δημοσίευμα, το 2000 οι μεγαλύτερες βιομηχανίες σημείωσαν αυξημένες πωλήσεις αλλά σημαντικά μειωμένα καθαρά κέρδη προ φόρων, η μείωση των οποίων φαίνεται να οφείλεται i) σε «πόλεμο τιμών» έναντι εγχώριων και ξένων ανταγωνιστών για επικράτηση στην ήδη αρκετά συγκεντροποιημένη (αλλά πιεζόμενη και από εισαγωγές) εγχώρια αγορά, ii) σε υψηλές άμεσες παραγωγικές επενδύσεις εκσυγχρονισμού (εξ ου και η αύξηση της αξίας του

μηχανολογικού εξοπλισμού κατά 25,8%) αλλά και σε εξαγορές άλλων εταιρειών, iii) στη γενικότερη τάση που συνδέεται με τις εξελίξεις στο ΧΑΑ, που έπληξε τα κέρδη του συνόλου σχεδόν των κλάδων στη χώρα μας. Πάντως, τα μικτά κέρδη του κλάδου σημείωσαν βελτίωση έναντι του 1999, κάτι που υποδηλώνει τάση βελτίωσης στα οργανικά αποτελέσματα του κλάδου.

Η ανωτέρω εικόνα, σε συνδυασμό με τα λοιπά επιχειρήματα του ΣΕΒΙΧΑ για τις ασφαλιστικές επιβαρύνσεις (που ωστόσο δεν έγινε δυνατό να συγκριθούν, για τον υπό συζήτηση κλάδο, με δεδομένα περισσότερων χωρών ή μέσου όρου χωρών Ε.Ε. - και όχι με μερικές μόνο χώρες Ε.Ε. ή και με τρίτες χώρες), τις επιβαρύνσεις ΥΑΕ κλπ (που δεν είναι βέβαιο ότι δεν επιβαρύνουν επίσης άνισα, σε σχέση με ορισμένες χώρες Ε.Ε. – πλην σκανδιναβικών, πόσο μάλλον σε σχέση με τρίτες χώρες, και άλλους βιομηχανικούς κλάδους της χώρας), δείχνουν ότι ο κλάδος αντιμετωπίζει προβλήματα, αλλά και ότι βρίσκεται σε φάση σημαντικών πρωτοβουλιών εκσυγχρονισμού του και έντονων αναδιαρθρώσεων, που σε μεγάλο βαθμό εκτονώνονται και σε απολύσεις προσωπικού, επομένως και σε κινήσεις, μεταξύ άλλων, δραστικού περιορισμού - εξορθολογισμού του εργασιακού κόστους.

Αυτό έρχεται φαινομενικά σε αντίθεση με τις σχετικά υψηλές αυξήσεις που φαίνεται να συμφωνούν, σε επιχειρησιακό επίπεδο, μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου, όπως προκύπτει από τις ΣΣΕ που κατέθεσε η εργατική πλευρά. Μια ερμηνεία μπορεί να είναι ότι οι επιχ/σεις αυτές, έχοντας ήδη διαμορφώσει το προσωπικό τους στα απολύτως αναγκαία και επιθυμητά επίπεδα, έχουν τα περιθώρια να χορηγήσουν σχετικά υψηλότερες αυξήσεις στα καταβαλλόμενα (και όχι στις εδώ εξεταζόμενες ελάχιστες νόμιμες αποδοχές), λ.χ. η ΜΕΛ Α.Ε, ή/και να προχωρήσουν σε σημαντικές αναμορφώσεις του μισθολογίου – αύξηση της ωρίμανσης (λ.χ. Georgia Pacific ΕΜΑΣ, άρθρο 3.9 της από 14.6.2002 ΣΣΕ), ώστε να υποκινήσουν το προσωπικό τους για καλύτερες ποιοτικές αποδόσεις ή/και προκειμένου να διασφαλίσουν την απαραίτητη για την ασφάλεια των επενδύσεών τους εργασιακή ειρήνη.

Σε κάθε περίπτωση, σε ότι αφορά στις ελάχιστες νόμιμες αποδοχές και στους ελάχιστους κοινούς όρους εργασίας που είναι αντικείμενο της παρούσας ρύθμισης, **η εικόνα του κλάδου βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο των επιδόσεων της βιομηχανίας, αλλά ο βαθμός συγκέντρωσης, οι επενδύσεις, οι προσδοκίες και η συμπεριφορά των σημαντικότερων βιομηχανιών του, σηματοδοτούν θετικές τάσεις βελτίωσης ποιότητας και επιχειρησιακής απόδοσης, καθώς και βελτιωμένες προοπτικές, στα θέματα αυτά, για το μέλλον, αλλά και γενικά δυσμενείς εξελίξεις στην**

**απασχόληση, ασχέτως εάν οι εναπομείναντες εργαζόμενοι θα είναι δυνατόν να λάβουν, επιλεκτικά και σε επιχειρησιακή βάση, ακόμα και υψηλότερες αυξήσεις από εκείνες που επικρατούν στις περισσότερες επιχειρήσεις/κλάδους της οικονομίας.**

- η. **τις πληθωριστικές πιέσεις του τρέχοντος έτους**, που εντάθηκαν τους πρώτους μήνες του 2002, όπως ήταν αναμενόμενο, εξαιτίας της υιοθέτησης του κοινού ευρωπαϊκού νομίσματος από την 1.1.2002. Όμως οι πιέσεις αυτές εξακολουθούν να εντείνονται, όπως προκύπτει από τις τελευταίες εξελίξεις στην ελληνική αγορά και από έκθεση για λογαριασμό του υπουργείου Ανάπτυξης (ΤΟ ΒΗΜΑ, 15.9.2002, σελ. Β2-Β3). Στην έκθεση αυτή τονίζεται ότι *«ο δομικός τιμαριθμός θα διαμορφωθεί σε μέσα επίπεδα έτους στο 3,5%, γεγονός που σημαίνει ότι η τελική μεταβολή του τιμαριθμού θα διαμορφωθεί σε μέσα επίπεδα έτους, χαμηλότερα ή υψηλότερα του 3,5%, ανάλογα με την πορεία των τιμών των νωπών αγροτικών προϊόντων και των πετρελαιοειδών κατά το τελευταίο τετράμηνο του έτους.»*

Ήδη οι εξελίξεις στην αγορά των νωπών αγροτικών προϊόντων σηματοδοτούν ισχυρές ανοδικές τάσεις (5,9% σε ετήσια βάση), ενώ βάσιμα αναμένεται ότι οι διεθνείς εξελίξεις και ειδικά οι εντάσεις στη Μέση Ανατολή θα δημιουργήσουν νέες πιέσεις στην αγορά πετρελαίου, ανεβάζοντας τις τιμές του και ενισχύοντας τις αντίστοιχες πληθωριστικές πιέσεις στη χώρα μας, λόγω των αυξημένων αναγκών αποθεματοποίησης σε περίπτωση στρατιωτικής επέμβασης των ΗΠΑ στο Ιράκ.

Με βάση τα παραπάνω, **υπάρχει ισχυρή πιθανότητα ο πληθωρισμός έτους 2002 να ξεπεράσει σε μέσα επίπεδα το 3,5%**, το οποίο έχει αναφερθεί ως πρόβλεψη και σε σχετικά πρόσφατες εκθέσεις τόσο του ΟΟΣΑ, όσο και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη χώρα μας.

Όλα τα προηγούμενα οδηγούν στην εκτίμηση

- ότι δεν ευσταθεί, ούτε επαληθεύεται η πρόβλεψη του κρατικού προϋπολογισμού για πληθωρισμό έτους 2002 ίσο με 2,8% σε μέσα επίπεδα, πρόβλεψη την οποία επικαλέστηκε μεταξύ άλλων και η εργοδοτική πλευρά για τον προσδιορισμό της πρότασής της για αυξήσεις έτους 2002 στην υπό συζήτηση συλλογική διαφορά
- ότι κατά πάσα πιθανότητα ο πληθωρισμός έτους 2002 θα διαμορφωθεί, σε μέσα επίπεδα, άνω του 3,5% και πιθανότατα σε 3,6-3,8%. Ήδη ο εναρμονισμένος δείκτης (που θεωρείται ότι απεικονίζει πιο δυναμικά και ίσως πιο αξιόπιστα- τουλάχιστον με βάση τις επικρατούσες στην Ε.Ε. προδιαγραφές



και μεθόδους- το ισχύον σήμερα στη χώρα μας καταναλωτικό «καλάθι»), τρέχει με 3,8%.

Αυτά, χωρίς να μπορούν να συνεκτιμηθούν, (διότι δεν έχουμε ασφαλή δεδομένα και επικαιροποιημένες, για τη χώρα μας, βάσεις σύγκρισης καταναλωτικών προτύπων), οι προβληματισμοί στη χώρα μας και σε επίπεδο Ε.Ε, σχετικά με την ακρίβεια αποτύπωσης των πληθωριστικών εξελίξεων από τα υπάρχοντα, στατικά ή δυναμικά στατιστικά μοντέλα κατανάλωσης και διάρθρωσης των οικογενειακών προϋπολογισμών, επιχείρημα που τέθηκε, μεταξύ άλλων, με ιδιαίτερη έμφαση από την εργατική πλευρά.

- θ) Ότι οι αυξήσεις της προηγούμενης ρύθμισης (Δ.Α. 31/200) δόθηκαν λαμβάνοντας υπ' όψιν την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων, την εξέλιξη του πληθωρισμού έτους 2000 έναντι της αρχικής πρόβλεψης, την πρόβλεψη του πληθωρισμού έτους 2001 σε μέσα επίπεδα και τη διασφάλιση αλλά και την ανάγκη βελτίωσης, σε πραγματικούς όρους, των συμβατικών αποδοχών των υπαγόμενων στην παρούσα μισθωτών, με βάση μια εύλογη συμμετοχή τους στη γενικότερη αύξηση του παραγωγικού πλεονάσματος της οικονομίας. Ανάλογο σκεπτικό είναι σκόπιμο να ακολουθηθεί και για τον προσδιορισμό των αυξήσεων στην παρούσα ρύθμιση.

***Ειδικότερα οι αυξήσεις προσδιορίζονται στην παρούσα, με μικρή διαφοροποίηση από την Πρόταση Μεσολαβητή, ως εξής:***

***Πρόβλεψη πληθωρισμού έτους 2002 3,7% σε μέσα επίπεδα (με βάση τις τελευταίες εξελίξεις, που ήδη σχολιάστηκαν ανωτέρω) συν διορθωτικό έτους 2001 0,2% συν 1,5% συμμετοχή των εργαζομένων στην αύξηση του ΑΕΠ ίσον (σύνολο) 5,4%, σε δυο δόσεις, εκ των οποίων η πρώτη πρέπει να είναι υψηλότερη, καθόσον περιλαμβάνει το διορθωτικό έτους 2001, αλλά και διότι, λόγω της μετάβασης στο ευρώ, υπήρξε απότομη έξαρση του πληθωρισμού ήδη από τους πρώτους μήνες του 2002.***

- ι) Ότι η Πρόταση του Μεσολαβητή κ. Καρατζά, όπως και η 31/2001 ΔΑ προηγουμένως (άρθρο 2, παρ. 2), έκρινε εύλογο, σκόπιμο και σχετικά ανεκτό από άποψη κόστους (καθόσον καταλαμβάνει σχετικά περιορισμένο αριθμό εργαζομένων του κλάδου, εξ αυτών φυσικά που αμείβονται με τις ελάχιστες νόμιμες αποδοχές και όχι με υπέρτερα επιχειρησιακά μισθολόγια), να βελτιώσει την κλιμάκωση των αποδοχών των εργαζομένων στα τελευταία μισθολογικά κλιμάκια, εισάγοντας ένα ακόμα μισθολογικό κλιμάκιο για τους εργαζόμενους με υπηρεσία-προϋπηρεσία 21-24 ετών, έναντι του προϋπάρχοντος ενιαίου κλιμακίου για τους εργαζόμενους με υπηρεσία-προϋπηρεσία 21-35 ετών.

- κ. Το αίτημα της εργατικής πλευράς η παρούσα Δ.Α. να περιέχει και τις αντίστοιχες νέες ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ, σε συνδυασμό με τα οριζόμενα στο άρθρο 8 παρ. 1 Ν. 1876/90.
- λ. Τη γενικότερη οικονομική κατάσταση της χώρας, τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων των ίδιων ή συναφών επαγγελματίων ή κλάδων επιχειρηματικής δραστηριότητας.
- μ. Κάθε άλλο ισχυρισμό, που εκφράστηκε από τα δύο μέρη κατά τη διάρκεια της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, καθώς και όλα τα έγγραφα των αντίστοιχων φακέλων. Από τα έγγραφα, τους ισχυρισμούς και τα επιχειρήματα των μερών και από τα όσα εκτέθηκαν ανωτέρω, **δεν προέκυψε βάσιμος λόγος ουσιώδους τροποποίησης, με την παρούσα Διαιτητική Απόφαση, των μισθολογικών και των λοιπών ρυθμίσεων που περιέχονται στην Πρόταση του αναδειχθέντος με κοινή επιλογή από τα μέρη Μεσολαβητή κ. Καρατζά.**
- ν. ότι είναι εύλογο να προσαρτηθούν στην παρούσα Απόφαση, προς διευκόλυνση των μερών για την ορθή εφαρμογή της, οι μισθολογικοί πίνακες έτους 2002, που διαμορφώνονται με την υποστήριξη των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ., όπως συνέβη με την 31/2001 Δ.Α.
- ξ. ότι η εκ των πραγμάτων περιορισμένη προθεσμία για την έκδοση της παρούσας Απόφασης δεν επιτρέπει τον έλεγχο και τη διαμόρφωση **πλήρους κωδικοποίησης** των προηγούμενων ρυθμίσεων, με ενσωμάτωσή τους στις διατάξεις της προς έκδοση Δ.Α., όπως ζητήθηκε από την εργατική πλευρά. Έτσι η παρούσα Δ.Α., όπως και η προηγούμενη ρύθμιση, η Δ.Α. 31/2001, θα επαναλαμβάνει ρητώς τις πλέον σημαντικές διατάξεις των προηγούμενων ρυθμίσεων, χωρίς να αποτελεί πλήρη κωδικοποίησή τους.
- ο. ότι, επί της ουσίας ανήκει στη βούληση των μερών να ενεργοποιήσουν – υλοποιήσουν τη διάταξη του άρθρου 12 της 31/2001 Δ.Α., για τη συγκρότηση της Επιτροπής Μισθολογίου και Ειδικοτήτων στις επιχειρήσεις Χαρτοβιομηχανίας. Αυτό προϋποθέτει να αποκαταστήσουν κλίμα διαλόγου και συστηματικής προσέγγισης των αντίστοιχων προβλημάτων στις απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ τους. Σε διαφορετική περίπτωση, θεωρώ ότι η από κοινού και λειτουργική προσέγγιση - επίλυση των προβλημάτων δεν θα είναι εφικτή, επομένως δεν έχει νόημα να επιβληθεί εκ νέου ως υποχρέωση στα μέρη, μέσω των διατάξεων της παρούσας, πόσο μάλλον όταν με τα σημερινά δεδομένα δεν διαφαίνεται να υπάρχει οποιαδήποτε κοινή συμφωνία τους προς τούτο.
- π. ότι, κατά το άρθρο 16 παρ. 3 του Ν. 1876/90, σε συνδυασμό με την Α.Π. 223/2001, η Απόφαση που θα εκδοθεί θα ισχύσει από την 9.2.2002, ενώ

επιμέρους ρυθμίσεις της μπορούν να ισχύσουν και σε προγενέστερη ημερομηνία, εφόσον αυτό προβλεφθεί ρητώς.

**Για τους λόγους αυτούς,**

**επιλύοντας τη συλλογική διαφορά εργασίας που δημιουργήθηκε μεταξύ :**

- **αφ' ενός της Ομοσπονδίας Μισθωτών Τύπου και Βιομηχανίας Χάρτου,**
- **των εργοδοτικών οργανώσεων «Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Χάρτου» και «Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών», αφ' ετέρου,**

**και που αφορά στους όρους αμοιβής και εργασίας των εργατοτεχνιτών/-τριών Χαρτοποιίας, Χαρτονοποιίας, Χαρτοβιομηχανίας και πολτού όλης της χώρας,**

**Η ΑΠΟΦΑΣΗ ΜΟΥ ΕΧΕΙ ΩΣ ΕΞΗΣ:**

#### **Άρθρο 1**

##### **Πεδίο εφαρμογής**

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι εργατοτεχνίτες/τριες Χαρτοποιίας, Χαρτονοποιίας, Χαρτοβιομηχανίας και Πολτού όλης της χώρας.

#### **Άρθρο 2**

##### **Αναπροσαρμογή βασικών μισθών και ημερομισθίων – Μισθολογικά κλιμάκια**

1. Οι βασικοί μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, όπως είχαν διαμορφωθεί την 31.12.2001 με βάση τις ρυθμίσεις της 31/2001 Δ.Α., μετά τη μετατροπή τους από δραχμές σε ΕΥΡΩ με βάση τη νόμιμη ισοτιμία (1€ = 340,75 δρχ.), αυξάνονται από την 1.1.2002 κατά **2,9%** (στο ποσοστό αυτό περιλαμβάνεται και το διορθωτικό 0,2% της παρ. 2 του άρθρου 2 της 31/2001 Δ.Α.) και, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 30.6.2002, αυξάνονται περαιτέρω, από την 1.7.2002, κατά **2,5%**.
2. Σε όσους μισθωτούς έχουν συμπληρώσει 21 έως 24 χρόνια υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας σε άλλο εργοδότη σε συναφή και ομότιμα καθήκοντα χορηγείται, από την 1.7.2002, ένα ακόμα μισθολογικό κλιμάκιο. Το κλιμάκιο αυτό διαφέρει από το αμέσως προηγούμενο κατά 1,40 ευρώ για τους αμειβόμενους με ημερομίσθιο και κατά 37,27 ευρώ για τους αμειβόμενους με μηνιαίο μισθό.

3. Το τελευταίο μισθολογικό κλιμάκιο των 24-35 χρόνων, απέχει από το αμέσως προηγούμενο κατά ποσοστό 5%.

### **Άρθρο 3**

#### **Επίδομα γάμου**

Σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς του άρθρου 1 της παρούσας χορηγείται επίδομα γάμου 10% υπολογιζόμενο επί των κάθε φορά ισχυόντων βασικών τους μισθών ή ημερομισθίων, όπως αυτά διαμορφώνονται με βάση τα έτη υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας τους. Το επίδομα αυτό χορηγείται και στους άγαμους γονείς, καθώς και στους χήρους-ες και διαζευγμένους-ες, εφόσον έχουν την επιμέλεια ενός τουλάχιστον παιδιού.

### **Άρθρο 4**

Για όσες κατηγορίες εργαζομένων προβλεπόταν από την 45/91 ΔΑ του ΠΔΔΔ Αθηνών, που ακυρώθηκε με την αριθμ. 673/97 απόφαση του ΣτΕ, η χορήγηση επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας, κατά τη διάρκεια ισχύος της παρούσας και μέχρι επαναπροσδιορισμού του, με οποιοδήποτε τρόπο, καταβάλλεται διορθωτικό ποσό, λογιζόμενο ως δραχμικό επίδομα, στο ίδιο ύψος που αντιστοιχούσε το παραπάνω επίδομα την 31.12.1997.

### **Άρθρο 5**

#### **Αποζημίωση εργατοτεχνιτών/τριών**

Σε εφαρμογή του άρθρου 4 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, οι αποζημιώσεις της παρ. 1 περ. α άρθρ. 3 του β.δ. της 16/18.7.1920, στην περίπτωση καταγγελίας της ατομικής σύμβασης εργασίας εργατοτεχνιτών, βελτιώνονται πέραν των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων ως εξής, ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας του εργαζόμενου:

Από 2 μήνες έως 1 έτος	5 ημερομίσθια
Από 1 έτος συμπληρωμένο έως 2 έτη	7 ημερομίσθια
Από 2 έτη συμπληρωμένα έως 5 έτη	15 ημερομίσθια
Από 5 έτη συμπληρωμένα έως 10 έτη	30 ημερομίσθια
Από 10 έτη συμπληρωμένα έως 15 έτη	60 ημερομίσθια
Από 15 έτη συμπληρωμένα έως 20 έτη	95 ημερομίσθια
Από 20 έτη συμπληρωμένα έως 25 έτη	115 ημερομίσθια

Από 25 έτη συμπληρωμένα έως 30 έτη	135 ημερομίσθια
Από 30 έτη συμπληρωμένα και άνω	150 ημερομίσθια

### **Άρθρο 6**

#### **Ετήσια άδεια με αποδοχές**

1. Εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει υπηρεσία δέκα (10) ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία δώδεκα (12) ετών σε οποιοδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε σχέση εξαρτημένης εργασίας, δικαιούνται άδεια 30 εργασίμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ή είκοσι πέντε (25) εργασίμων ημερών, αν εφαρμόζεται σύστημα πενήμερης εβδομαδιαίας εργασίας.
2. Σε εφαρμογή του άρθρου 5 της από 15-4-2002 ΕΓΣΣΕ, η διάρκεια της σχέσης εργασίας (βασικός χρόνος) που απαιτείται για τη γένεση της αξίωσης για τη χορήγηση της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές (Α.Ν. 539/1945, όπως ισχύει), μειώνεται από δώδεκα σε δέκα (10) μήνες συμπληρωμένους.

### **Άρθρο 7**

#### **Άδεια μητρότητας**

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από τη πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες εννέα (9) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δέκα επτά (17) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμείβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

### **Άρθρο 8**

#### **Άδεια φροντίδας παιδιού**

Σε εφαρμογή του άρθρου 6 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ,

1. οι μητέρες εργαζόμενες δικαιούνται, για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τον τοκετό, είτε να προσέρχονται αργότερα, είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα. Εναλλακτικά, με συμφωνία του εργοδότη, το ημερήσιο ωράριο των μητέρων μπορεί να ορίζεται μειωμένο κατά δυο ώρες ημερησίως για τους πρώτους 12 μήνες και σε μια ώρα για έξι (6) επιπλέον μήνες.

2. την άδεια απουσίας για λόγους φροντίδας του παιδιού δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού.
3. το δικαίωμα καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας και εναλλακτικά του πατέρα για τη φροντίδα του παιδιού έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας έως έξι (6) ετών, υπό τους αυτούς ως άνω όρους των φυσικών γονέων και με χρονική αφετηρία την υιοθεσία.
4. την άδεια φροντίδας παιδιού δικαιούνται και οι άγαμοι γονείς
5. η άδεια φροντίδας παιδιού θεωρείται και αμείβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

### **Άρθρο 9**

#### **Άδεια για μονογονεϊκές οικογένειες.**

Σε εφαρμογή του άρθρου 7 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ :

1. στους εργαζόμενους-ες που έχουν χηρέψει και στον άγαμο-η γονέα, που έχουν την επιμέλεια του παιδιού, χορηγείται άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών το χρόνο, πέραν αυτής που δικαιούνται από άλλες διατάξεις. Γονέας με τρία παιδιά ή περισσότερα, δικαιούται άδεια οκτώ (8) εργασίμων ημερών.
2. η άδεια αυτή χορηγείται λόγω αυξημένων αναγκών φροντίδας των παιδιών ηλικίας μέχρι δώδεκα (12) ετών συμπληρωμένων, χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

### **Άρθρο 10**

#### **Άδεια γάμου και γεννήσεως τέκνου**

Εργαζόμενοι και εργαζόμενες που υπάγονται στην παρούσα και που συνάπτουν γάμο, δικαιούνται να πάρουν άδεια γάμου πέντε (5) εργασίμων ημερών με αποδοχές, για όσους εργάζονται πενθήμερο και έξι (6) εργασίμων ημερών με αποδοχές, για όσους εργάζονται εξαήμερο η οποία δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια που προβλέπεται από τον ΑΝ 539/1945. Σε περίπτωση γεννήσεως τέκνου ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε τέκνο.

Οι άδειες αυτές δεν συμψηφίζονται με τις άδειες αναψυχής (ετήσιες άδειες) του α.ν. 539/45.

## **Άρθρο 11**

### **Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών**

Η άδεια του άρθρου 7 του Ν. 1483/84 σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών καθορίζεται σε 12 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος, εφόσον ο/η εργαζόμενος/-η έχει τρία παιδιά και πάνω.

## **Άρθρο 12**

### **Άδεια για μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης.**

Σε εφαρμογή του άρθρου 8 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας που έχουν υπηρεσία μέχρι τεσσάρων (4) ετών στον ίδιο εργοδότη, οι οποίοι πάσχουν από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση και το οποίο έχει γνωστοποιηθεί στον εργοδότη, δικαιούνται έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο επιπλέον άδεια, με αποδοχές.

## **Άρθρο 13**

### **Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς**

Σε εφαρμογή του άρθρου 9 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, στους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνων, γονέων και αδελφών, χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών με αποδοχές.

## **Άρθρο 14**

### **Προστασία της απασχόλησης των «εξαρτημένων» ατόμων κατά την περίοδο της απεξάρτησης**

Σε εφαρμογή του άρθρου 10 της από 15.4.2002 ΕΓΣΣΕ, δεν επιτρέπεται η απόλυση «εξαρτημένου» ατόμου εξαιτίας της εξάρτησης, εφόσον αποδεδειγμένα μετέχει σε πρόγραμμα απεξάρτησης και για τέσσερις (4) μήνες από την υπαγωγή του στο πρόγραμμα αυτό και για μια φορά.

## **Άρθρο 15**

### **Πίνακες αποδοχών**

Τα κατώτατα όρια των αποδοχών των υπαγομένων στην παρούσα μισθωτών, μη συμπεριλαμβανομένου του διορθωτικού ποσού που προβλέπεται στο Άρθρο 4 ανωτέρω, καθορίζονται όπως στους συνημμένους Πίνακες, που αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παρούσας Απόφασης.

**Άρθρο 16**  
**Ισχύς Προηγούμενων Όρων**

Κάθε διάταξη προϊσχύουσας ΣΣΕ ή ΔΑ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα και δεν είναι αντίθετη με αυτήν, εξακολουθεί να ισχύει. Αποδοχές ανώτερες από αυτές που καθορίζει η παρούσα ΣΣΕ ή τυχόν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που προβλέπονται από Νόμους, Διατάγματα, ΕΓΣΣΕ, ΣΣΕ, Διαιτητικές Αποφάσεις, Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, Εσωτερικούς Κανονισμούς ή και έθιμα, δε θίγονται από την παρούσα.

**Άρθρο 17**  
**Έναρξη ισχύος**

Η παρούσα Απόφαση ισχύει από την 9.2.2002, εκτός εάν ρητώς ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις της.

*Ημερομηνία έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης*  
*Αθήνα, 8 Οκτωβρίου 2002*

**Η ΔΙΑΙΤΗΤΗΣ**  
**ΒΑΣΙΛΙΚΗ ΓΕΩΡΓΑΚΟΠΟΥΛΟΥ**